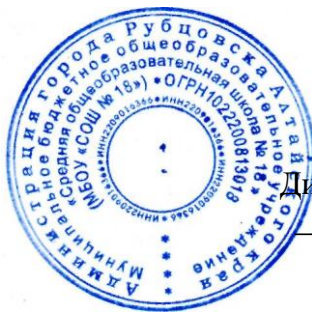


СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «СОШ № 18»
(протокол от 30.08. 2024 г. № 14)



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 18»
Н.П.Бадина
Приказ № 148 от 31.08. 2024 г.

Положение МБОУ «СОШ № 18» о наставничестве для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ (далее – Положение) в МБОУ «СОШ № 18» разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста"
- приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае»
- письма Министерства просвещения Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- устава МБОУ «СОШ № 18»,

и определяет порядок организации наставничества в МБОУ «СОШ № 18» (далее Учреждении).

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества,
- устанавливает формы и порядок организации осуществления наставнической деятельности;
- устанавливает способы мотивации наставников;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в Учреждении и его эффективности.

1.3. Участниками программы наставничества в Учреждении являются:

- наставник – участник персонализированной программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник персонализированной программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- руководитель Учреждения.

2. Цель и задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Основные задачи наставничества:

содействовать созданию в Учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод, наставляемых;

способствовать формированию в Учреждении единого научно-методического сопровождения педагогических работников,

Основными принципами наставничества являются:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов

принцип индивидуализации и персонализации;

принцип вариативности форм и видов наставничества;

принцип системности и стратегической целостности.

3. Порядок организации осуществления наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения

3.2. Общее руководство и контроль организации и реализации наставничества осуществляет руководитель Учреждения

3.3. Наставник назначается приказом руководителя Учреждения с его письменного согласия

3.4. Реализация наставничества предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих реализацию наставничества в Учреждении;

взаимодействие Учреждения в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников образовательной организации и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

осуществление Учреждением организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление Учреждением оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, оценки результативности внедрения (применения) наставничества в Учреждении;

создание условий по координации и мониторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических работников в Учреждения предполагает подбор и формирование наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

3.6. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары, группы (но не более одного календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.7. Замена наставника производится приказом руководителя Учреждения, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

4. Формы и виды наставничества

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций реализуются:

различные формы наставничества: «педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер — педагог образовательной организации»;

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

5. Мотивирование реализации наставничества

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

5.1.1. Материальные способы стимулирования:

- размер ежемесячных выплат за осуществления наставничества может составлять 5% от оклада в пределах выделенных средств в соответствии с действующим законодательством;
- размер ежемесячных выплат педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» составляет 5 % от оклада в пределах выделенных средств в соответствии с действующим законодательством;
- результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности (согласно Положению об оценке результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «СОШ № 18» от 30.08.2022).

5.1.2. Нематериальные способы стимулирования направлены на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, а именно:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях;

5.1.3. Результаты наставнической деятельности отражаются в ходатайстве руководителя для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»

Квалификационная категория **"педагог-наставник"** устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников Учреждения, активного сопровождения их профессионального развития в Учреждении;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в Учреждении.

Квалификационная категория **"педагог-методист"** устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников Учреждения и активного участия в методической работе Учреждения;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в Учреждении;
- методической поддержки педагогических работников Учреждения при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников Учреждения, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;

- передачи опыта по применению в Учреждении авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

реализация персонализированной программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого;

7. Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества

7.1. Учреждением проводится оценка эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник- наставляемый»

7.2. Мониторинг процесса реализации персонализированной программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о персонализированной программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2.1. Мониторинг персонализированной программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- оценка влияния персонализированной программы на всех участников.

7.2.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой персонализированной программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой персонализированной программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников персонализированной программы наставничества.

7.2.3. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников персонализированной программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность (динамику реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым);
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ:
 - процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР, ОГЭ, ЕГЭ
 - динамику успеваемости обучающихся
 - динамику участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах

- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы Учреждения;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

7.2.4. Мониторинг проводится два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.